

# Une ASBL peut-elle être soumise à un contrôle de l'Inspection du travail (ITM) ?

## Réponse courte

Oui, une ASBL peut être soumise à un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) dès lors qu'elle emploie du personnel salarié. Elle est alors assimilée à un employeur au sens du Code du travail et relève pleinement du champ de compétence de l'ITM, sans distinction de son objet social ou de sa taille. L'absence de but lucratif ne dispense d'aucune obligation légale.

L'ITM peut intervenir de manière **inopinée** ou à la suite d'un signalement, d'une plainte ou d'un accident du travail. Elle dispose d'un **droit d'entrée** dans tous les locaux professionnels pendant les heures de travail et peut consulter les contrats, fiches de paie, registres du personnel et attestations médicales. Toute entrave ou refus de communication de documents peut entraîner des **sanctions administratives ou pénales**.

Il est recommandé de maintenir à jour l'ensemble des documents sociaux et de réaliser un **audit interne régulier** pour anticiper les contrôles et garantir la conformité permanente des pratiques RH.

## Définition

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est l'autorité administrative compétente au Luxembourg pour veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au droit du travail, à la santé et à la sécurité des salariés. Une **association sans but lucratif (ASBL)** qui emploie du personnel salarié est assimilée à un employeur au sens du **Code du travail** luxembourgeois et relève donc du champ de compétence de l'ITM.

L'ITM intervient pour garantir le respect des droits des salariés, la prévention des risques professionnels, l'égalité de traitement et la conformité des conditions de travail, quel que soit le statut juridique de l'employeur. Voir également la fiche relative à sanctions pénales en cas de non-déclaration d'un salarié.

## Conditions d'exercice

Le contrôle de l'ITM s'applique à toute entité employant des salariés, y compris les ASBL.

Condition	Détail
<b>Champ d'application</b>	Toute ASBL employant des salariés, sans distinction d'objet social ou de taille
<b>Obligations couvertes</b>	Droit du travail, sécurité/santé, durée du travail, rémunération, protection des données, égalité de traitement
<b>But lucratif</b>	L'absence de but lucratif ne dispense d'aucune obligation
<b>Normes applicables</b>	Relations de travail, prévention des discriminations, traçabilité des documents sociaux
<b>Jeunes travailleurs</b>	Encadrement humain requis, y compris pour les jeunes travailleurs

## Modalités pratiques

Le contrôle de l'ITM dans une ASBL se déroule selon les modalités suivantes.

Modalité	Détail
<b>Déclenchement</b>	Contrôle inopiné, signalement, plainte, accident du travail ou demande d'information
<b>Droit d'entrée</b>	Dans tous les locaux professionnels, sans avertissement préalable, pendant les heures de travail
<b>Documents consultés</b>	Contrats, fiches de paie, registres du personnel, attestations médicales, affichages obligatoires
<b>Audition</b>	Interrogation des salariés et de la direction
<b>Vérifications</b>	Conformité des lieux et des équipements
<b>Sanctions</b>	Procès-verbal, mesures correctives, sanctions administratives, transmission au Parquet

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux ASBL employeuses de maintenir à jour l'ensemble des documents sociaux, de veiller à l'application stricte des règles relatives à la durée du travail, au paiement des salaires, à la sécurité et à la santé au travail, ainsi qu'à la protection des données personnelles des salariés.

Une attention particulière doit être portée à la formation à la sécurité, à l'affichage obligatoire, à la tenue des registres, à la prévention des discriminations et à la traçabilité des actions RH. En cas de contrôle, la coopération avec les inspecteurs de l'ITM est impérative. Toute entrave ou refus de communication de documents peut entraîner des sanctions administratives ou pénales. Voir également la fiche relative à obligations d'affichage du droit du travail.

## Cadre juridique

Le contrôle de l'ITM sur les ASBL est fondé sur les textes suivants :

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> à <u>L.312-9</u>	Pouvoirs de contrôle de l' <u>ITM</u>
Art. <u>L.121-1</u> et s.	Définition de l'employeur et obligations
Art. <u>L.241-1</u> et s.	Egalité de traitement et non-discrimination
Art. <u>L.211-1</u> et s.	Durée du travail
Art. <u>L.312-1</u> et s.	Sécurité et santé au travail
<b>Loi modifiée du 7 août 2023</b>	Associations sans but lucratif

Toute ASBL employant du personnel salarié doit anticiper la possibilité d'un contrôle de l'ITM et s'assurer en permanence de la conformité de ses pratiques. L'absence de but lucratif ne constitue en aucun cas une exonération des obligations légales en matière de droit du travail. Un audit interne régulier, la traçabilité des actions RH et la sensibilisation des responsables sont fortement conseillés pour limiter les risques de non-conformité.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.